

Rep.N° 2006/823

**COUR DU TRAVAIL DE
BRUXELLES**

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 AVRIL 2006.

6^e Chambre

Contrat de travail
Contradictoire
Définitif

En cause de:

S.P.R.L. LE BOIS D'ARPES, dont le siège
social est établi à 7181 ARQUENNES,
chaussée de Bornival, N° 7, et dont le
siège d'exploitation est établi à 1400
NIVELLES, chaussée de Mons, N° 30;

**Appelante au principal, intimée sur
incident**, représentée par Maître Magier
E., avocat à Bruxelles;

Contre:

D Xavier, domicilié à

**Intimé au principal, appelant sur
incident**, représenté par Maître Delvoye
A., avocat à Braine-l'Alleud;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Il a été fait application des lois suivantes :

- le Code judiciaire.
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

La Cour du travail a rendu un premier arrêt, sur l'exécution provisoire, le 27 juin 2005.

La Société a déposé des conclusions le 10 novembre 2005 ainsi que des conclusions additionnelles et de synthèse le 13 janvier 2006. Monsieur D. a déposé des conclusions additionnelles le 14 décembre 2005 et des conclusions de synthèse le 3 février 2006.

Les parties ont plaidé sur le fondement de l'appel à l'audience publique du 27 février 2006, où elles ont déposé chacune un dossier.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement attaqué du 18 juin 2004, le Tribunal du travail de Nivelles a condamné la Société à payer à Monsieur D. :

- 1.522,21 EUR d'indemnité de préavis,
- 9.133,26 EUR d'indemnité de licenciement abusif.

II. LES APPELS

La Société fait appel. Elle demande de dire qu'elle ne doit payer aucune somme à Monsieur D. et de condamner celui-ci à lui payer 182,67 EUR d'indemnité de démission.

Monsieur D. demande de confirmer que la Société doit lui payer une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement abusif. Il introduit un appel incident et il demande de constater qu'il était engagé comme chef de cuisine au salaire mensuel de 1.487,36 EUR net (60.000 BEF). Il demande par conséquent de condamner la Société à lui payer :

- 1.487,36 EUR net au lieu de 1.522,21 EUR brut d'indemnité de préavis,
- 165,64 EUR net d'arriérés de rémunération,
- 328,71 EUR net de rémunération du travail supplémentaire,
- 15.000 EUR provisionnel au lieu de 9.133,26 EUR d'indemnité de licenciement abusif
- 1 EUR provisionnel de frais de défense.

Il demande enfin des documents sociaux corrigés, sous astreinte.

Introduits dans les formes et délais légaux, les appels sont recevables.

III. LES FAITS

La Société exploite le restaurant La Ferme du Bois d'Arpes, à Nivelles.

Les 9 et 10 septembre 2000, elle a fait paraître une petite annonce en vue de recruter un chef et un second de cuisine.

Au 21 septembre 2000, elle a engagé Monsieur D en qualité d'ouvrier cuisinier, pour une durée indéterminée et à temps plein. A la même période, elle a engagé un certain Monsieur Otto en qualité de second de cuisine.

Elle a payé Monsieur L de la main à la main, sans reçu.

Monsieur D a déposé en espèces sur son compte en banque : 50.000 BEF le 6 décembre 2000, 58.000 BEF le 5 janvier 2001 et enfin 60.000 BEF le 6 février 2001.

Les parties n'ont pas signé de contrat de travail. La Société n'a pas établi de fiches de salaire.

En décembre 2000, la Société comptait seize membres du personnel. D'après le registre du personnel, cinq personnes travaillaient en cuisine : Messieurs Leurquin (depuis le 1^{er} octobre 1996), Divanni (depuis 1995), Otto (second de cuisine engagé en octobre 2000), Piccinni (apprenti) et enfin Monsieur D

Par une lettre recommandée du 11 janvier 2001, Monsieur L a réclamé son contrat ainsi que ses documents sociaux et fiches de paie. Il a demandé également son salaire de décembre et la rémunération des nombreuses heures supplémentaires.

Par une seconde lettre recommandée du 6 février 2001, il a constaté que la Société n'avait pas satisfait à ses demandes malgré des promesses répétées, hormis un paiement de 16.000 BEF en espèces. Il a énoncé :

« à défaut de recevoir tous mes documents sociaux, ainsi que les sommes qui me sont dues, pour ce mercredi 7 février à 18h, je considérerai que notre contrat est rompu par votre faute, car je ne puis continuer à travailler dans ces conditions ».

Le 7 février 2001, la Société a remis à Monsieur D un projet de contrat de travail. Elle a aussi rédigé une « *fiche de travailleur* » contenant les informations destinées au secrétariat social. Les deux documents sont datés du 1^{er} novembre 2000, et ils constatent un contrat de travail de second de cuisine, à temps partiel (20 heures par semaine) à partir du 1^{er} novembre 2000, pour la rémunération horaire brute de 326 BEF.

Monsieur DI _____ a cessé de se présenter au travail.

Par une lettre de son avocat du 20 février 2001, il a constaté ne jamais avoir reçu les documents sociaux malgré sa lettre recommandée du 6 février. Il a mis la Société en demeure de transmettre ces documents et notamment ceux relatifs à la cessation du contrat de travail.

Le 16 mars 2001, la Société a établi à l'intervention de son secrétariat social des fiches de salaire, relatives à l'occupation de Monsieur DI _____ depuis le 21 septembre 2000 jusqu'au 6 février 2001. Ces fiches de salaire indiquent la fonction de cuisinier (catégorie 8 – 113 A selon la convention collective du 25 juin 1997 conclue au sein de la commission paritaire n° 302 de l'industrie hôtelière; Arrêté royal du 22 mars 1999; *Moniteur belge* du 30 septembre 1999).

Le 28 mars 2001, la Société a déclaré à l'ONSS, à l'intervention de son secrétariat social, qu'elle occupait Monsieur DI _____ au travail depuis le troisième trimestre de l'année 2000.

Le 10 avril 2001, la Société a établi un certificat de travail et de chômage C4. Par ce document, elle a déclaré avoir occupé Monsieur DI _____ du 21 septembre 2000 au 6 février 2001 à temps plein, pour une rémunération mensuelle brute de 1522,21 EUR (61.406 BEF). Elle a déclaré également que le travailleur avait démissionné.

Le 17 novembre 2001, la Société a payé 268,17 EUR net de rémunération pour février 2001.

La Société produit un projet de contrat de travail signé par elle seulement, et une « *fiche de travailleur* ». Ces documents sont datés du 21 septembre 2000, ils portent sur un contrat de travail de cuisinier à temps plein, au salaire de « 60.000 BEF » sans préciser s'il s'agit d'un brut ou d'un net. La Société a produit ces documents devant l'inspection sociale, après la cessation du contrat de travail. Monsieur DI _____ expose qu'il ne les avait jamais vus auparavant.

IV. DISCUSSION

A. Le contrat de travail

A défaut d'écrit, la preuve est libre en matière de contrat de travail (article 12 de la loi du 3 juillet 1978). Le contrat et ses conditions se prouvent notamment par des présomptions.

La Société a manqué à toutes ses obligations en matière de preuve du contrat et des conditions de travail : pas de contrat de travail écrit, pas de fiche de travailleur destinée à informer le secrétariat social (elle n'a pas remis la fiche

datée du 21 septembre 2000 à son secrétariat social à cette époque là, puisque Monsieur D n'a pas été déclaré à l'ONSS), pas de déclaration à l'ONSS, pas de fiche de salaire, pas de quittance de rémunération.

Elle a par ailleurs, après la mise en demeure de son ouvrier, établi un contrat de travail qui ne correspond pas à la réalité. Sa parole n'est donc pas fiable.

Dans ces conditions, les éléments suivants suffisent à prouver que, du 21 septembre 2000 au 6 février 2001, Monsieur L a travaillé pour la Société en qualité de chef de cuisine pour une rémunération de 60.000 BEF net :

- La petite annonce sur la base de laquelle il a été recruté offre un emploi de chef de cuisine (il n'est pas contesté que c'est Monsieur Otto qui a occupé l'emploi de second de cuisine).
- Il a déposé chaque mois, au moins depuis début décembre 2000, 60.000 BEF, 58.000 BEF ou 50.000 BEF sur son compte en banque. Compte tenu des circonstances, ces dépôts suffisent à prouver que la Société l'a payé 60.000 BEF net par mois : les montants sont exceptionnellement importants pour un cuisinier salarié, ils sont identiques ou du même ordre de grandeur chaque mois (Monsieur D a pu conserver les sommes dont il avait besoin immédiatement et ne déposer qu'un solde de 58.000 BEF ou 50.000 BEF), déposés à des dates régulières qui correspondent aux échéances de salaire (quelques jours après la fin du mois). En outre le dépôt de décembre précède la naissance du litige; il date d'une époque non suspecte.

Ces éléments sont confirmés par le silence de la Société après la mise en demeure du 11 janvier 2001.

De manière superfétatoire, les autres hypothèses susceptibles d'expliquer les dépôts en banque sont invraisemblables. Monsieur D aurait, après deux mois de travail et plus d'un mois avant sa mise en demeure, effectué des dépôts mensuels importants sur son compte bancaire, exclusivement dans le but de simuler une preuve, et ce en choisissant de verser des sommes légèrement différentes. Ou alors il disposait à l'époque d'une épargne, placée ailleurs que sur un compte en banque (les sommes ont été déposées en espèces au guichet et pas virées depuis un autre compte), qu'il consommait à concurrence de 50.000 BEF à 60.000 BEF chaque mois.

- Cette rémunération de 60.000 BEF net est très élevée pour un cuisinier de catégorie 8 - 113 A.

Monsieur Leurquin a pu être chef de cuisine du département traiteur et banquets, alors que Monsieur D était celui du restaurant. Monsieur Leurquin était d'ailleurs en service lorsque la Société a passé l'annonce, en vue de recruter un (autre) chef de cuisine. La Société ne prouve pas et Monsieur D ne reconnaît pas dans ses conclusions que,

malgré les apparences relevées ci-dessus, il n'accomplissait pas les tâches d'un chef de cuisine. Son âge (27 ans), et son emploi en 2003 (aide-cuisinier) ne prouvent pas qu'il n'était pas chef de cuisine en 2000-2001 auprès de la Société. L'appréciation de l'inspection sociale ne lie pas le juge.

B. La rupture du contrat de travail

Le manquement à l'exécution des obligations nées d'un contrat de travail ne met pas fin en soi au contrat de travail. (Cass., 18 décembre 2000, *Bull.*, p. 1982; Cass. 24 novembre 1986, *Bull.*, 1987, p. 373; Cass., 27 octobre 1986, *Bull.*, p. 258; Cass., 13 janvier 1986, *Bull.*, p. 591; Cass., 21 novembre 1983, *Bull.*, 1984, p. 308; Cass., 26 mars 1984, *Bull.*, p. 868; Cass., 14 avril 1980, *Bull.*, p. 997; Cass., 5 janvier 1977, *Bull.*, p. 486).

Cependant, ce manquement peut révéler l'intention de son auteur de rompre le contrat, et dans ce cas il y met effectivement fin parce qu'il constitue un congé tacite.

Dans un premier temps, la Société a très gravement manqué à l'exécution de ses obligations d'employeur, en s'abstenant de déclarer Monsieur DI _____ à l'ONSS, et en manquant à toutes ses obligations en matière de preuve du contrat et des conditions de travail. Dans un deuxième temps, après avoir été mise en demeure de régulariser la situation, elle a établi un projet de contrat de travail et une fiche de travailleur radicalement contraires à la convention des parties et à son exécution (les documents remis en février sont inexacts en ce qui concerne tous les aspects du contrat : prise de cours, durée du travail, fonction, rémunération).

La remise des ces documents constitue, comme le plaide Monsieur D _____, une fin de non recevoir. Elle exprime la volonté de la Société, tacite mais certaine, de cesser d'exécuter le contrat de travail.

En remettant ces documents, la Société a mis fin au contrat de travail.

Monsieur D _____ ne devait plus venir travailler après avoir reçu ce congé. La rupture du contrat de travail est imputable exclusivement à la Société.

C. L'indemnité de préavis

La Société a mis fin au contrat de travail avec effet au 6 février 2001. Elle doit par conséquent payer une indemnité, égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du préavis (article 39 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Monsieur DI _____ ne doit pas payer d'indemnité de préavis.

L'indemnité de préavis est égale à la rémunération de sept jours (contrat de travail conclu pour une durée indéterminée dans les entreprises de l'industrie hôtelière, moins de douze mois de service ininterrompus dans la même entreprise - arrêté royal du 31 août 1999 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, pris en exécution de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

La Société doit payer à Monsieur D une indemnité de préavis de 343,23 EUR net ($60.000 \text{ BEF} \times 3/13 = 13.846,15 \text{ BEF}$).

D. Les arriérés de rémunération

Il résulte de la discussion ci-dessus, que la rémunération mensuelle en espèces est de 60.000 BEF net.

La Société devait par conséquent payer 433,80 EUR net de rémunération pour février 2001. Elle doit encore 165,63 EUR ($433,80 \text{ EUR} - 268,17 \text{ EUR}$).

E. La rémunération du travail supplémentaire

Monsieur D ne prouve pas qu'il a effectué du travail supplémentaire, qui lui ouvre le droit à des rémunérations supplémentaires à celles qui ont été payées.

La Société ne doit pas lui payer de rémunération pour travail supplémentaire.

F. L'indemnité de licenciement abusif

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'ouvrier engagé pour une durée indéterminée a droit à une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, s'il est victime d'un licenciement abusif. Est considéré comme abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service. La preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Le licenciement ne sera donc en règle générale pas abusif (C.T. Bruxelles, 6^e ch., 18 mars 2002, *J.T.T.*, p. 339) :

- Si l'employeur établit l'existence des faits liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et s'il établit en outre le lien entre ces faits et le licenciement. Il n'y a pas lieu, dès lors que ce lien est établi, de vérifier si

le fait invoqué est proportionné à la décision de licenciement, ni s'il est fautif ou raisonnable (Cass., 6 juin 1994, *Bull.*, p. 562; Cass., 22 janvier 1996, *Bull.*, p. 109; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 407 et note C. Wantiez).

- Si l'employeur établit l'existence de nécessités de fonctionnement et prouve que le licenciement de l'ouvrier concerné est fondé sur ces nécessités, c'est-à-dire non seulement que les nécessités existent, mais encore qu'elles sont la cause du licenciement. Il n'appartient cependant pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre pour répondre à ces nécessités.

La Société a notifié un congé tacite à Monsieur D_____ (voir ci-dessus). Elle l'a donc licencié, et l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique à ce licenciement. L'équité, dût-elle justifier une autre solution, ne permet pas de s'écarter du texte de la loi.

Le fait que Monsieur D_____ ne s'est plus présenté au travail après avoir reçu le projet de contrat de travail inexact n'est pas un motif du licenciement, mais sa conséquence. La Société n'invoque aucun motif de licenciement, qui soit lié à la conduite de Monsieur D_____ à son aptitude ou aux nécessités de l'entreprise. Le licenciement est abusif.

La Société doit payer une indemnité de licenciement abusif de 8.924,17 EUR net (60.000 BEF x 6 = 360.000 BEF).

L'indemnité de licenciement abusif porte des intérêts de retard de plein droit, parce que c'est une rémunération au sens des articles 2 et 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, tout comme l'indemnité de préavis.

G. Les documents sociaux

La Société doit délivrer à Monsieur D_____ : documents sociaux, établis ou rectifiés conformément au présent arrêt. Les astreintes en garantiront la délivrance.

H. Les frais de défense

Par ses conclusions du 2 mars 2005, Monsieur D_____ a introduit une demande en paiement de dommages et intérêts pour frais de défense.

Cette action est née du contrat de travail. En effet, elle est fondée sur les manquements de la Société à l'exécution du contrat de travail (lesquels l'ont contraint à mener un procès, et par conséquent à exposer des frais de défense).

L'action est donc prescrite un an après la cessation du contrat de travail conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Cette demande de dommages et intérêts n'est pas virtuellement comprise dans la demande initiale, qui porte exclusivement sur des dettes de sommes (indemnités de préavis et de licenciement abusif, rémunérations).

Elle a été introduite plus d'un an après la cessation du contrat de travail. Elle est donc prescrite.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement :

Dit les appels recevables, et partiellement fondés.

Faisant droit à nouveau :

Condamne la sprl LE BOIS D'ARPES à payer à Monsieur D. les sommes nettes suivantes :

- 343,23 EUR d'indemnité de préavis,
- 8.924,17 EUR d'indemnité de licenciement abusif,
- 165,63 EUR d'arriérés de rémunération pour février 2001,

majorées des intérêts (légaux) de retard calculés à partir du 7 février 2001.

Condamne en outre la sprl LE BOIS D'ARPES à délivrer les documents sociaux suivants, conformes au présent arrêt :

- certificat de travail,
- attestation de vacances,
- certificat de travail et de chômage C4,
- feuilles de rémunération,
- comptes individuels 2000 et 2001,
- fiches fiscales 281.10 pour les années 2000 et 2001.

Dit qu'à défaut de délivrer ces documents dans le mois de la signification du présent arrêt, la sprl LE BOIS D'ARPES devra payer à Monsieur DELESTIENNE une astreinte de 5 EUR par jour de retard et par document manquant.

Déboute les parties de leur appel et de leur demande originaire pour le surplus.

Confirme le jugement attaqué en ce qui concerne les dépens de première instance.

Condamne la sprl LI à payer à Monsieur D ses dépens d'appel, qui sont liquidés à ce jour à 279,62 EUR d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la 6^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, en date du trois avril deux mille six, où étaient présents :

M. DELANGE Conseiller

JS. KOHNENMERGEN Conseiller social au titre d'employeur

V. PIRLOT Conseiller social au titre de travailleur ouvrier

A. DE CLERCK Greffier-adjoint principal

S. KOHNENMERGEN

V. PIRLOT

A. DE CLERCK

M. DELANGE